

人財

持続的に成長するためには、活性化された組織を土台とし、多様な人財が存分に力を発揮することが必要です。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響もありましたが、研修のオンライン開催や独自のe-learningシステム(ULVAC Academy Portal)を活用することでより教育の機会を創出しました。引き続き組織づくり・人づくりを積極的に推進し、未来を担う人財の育成に注力することにより、経営基盤を強化していきます。

基本的な考え方

グローバルな競争が激化する中、海外売上高は6割を超え、ULVACが持続的に事業を成長させていくためには、多様な個性と強みを持った人財が、健康かつそれぞれの固有の能力を存分に発揮し、切磋琢磨しながら互いに高めあえる環境が必要です。

ULVACでは、国籍や人種・思想・文化・言語・性別・年齢・専門性等、様々な違いを持った人財が活躍しています。このようなダイバーシティ(多様性)を尊重し、

インクルージョン(包含・一体性)を推進することによりイノベーションを創出し、顧客や社会の課題を解決することで、従業員それぞれの成長につながる新しい価値を生み出し続けることを目指します。

このような考えのもと、地球、社会、市場、顧客といった幅広い視点で未来を見据え、外部環境の変化に強く、グローバルに活躍できる人財の育成を強化していきます。

人財育成基本方針

企業の活力、競争力の源泉となる最も大切な資源は「人財」とこれを活かす「組織」であることを認識し、経営理念、経営基本方針に基づき以下の人財を育成する。

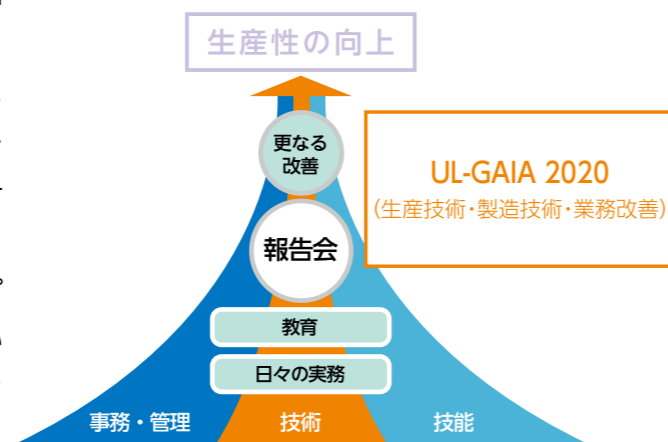
1. 個人を尊重し互いに信頼し、責任を全うする人財
2. 本質を見極め、情熱と執念で革新的技術・企画を創出する人財
3. 向上心に富み、目的達成に向けて自主的に行動する人財
4. グローバルな視点を持ち、世界を切り拓くリーダーを目指す人財

UL-GAIA 2020

一人ひとりが生産性の向上を目指しその成果を共有することを目的とし、その活動を称え表彰する「UL-GAIA」を開催しています。「UL-GAIA」は「ULvac Global Awards of Improved Achievement」の頭文字をあわせた造語ですが、ULVACグループ全体をGAIA(地球)と見立て、世界規模での一体化や生産性向上に取り組むためのAwardを目指すという思いが込められています。

2020年度は、初めてのオンライン開催となりました。「生産技術・製造技術・業務改善」をテーマにバリューチェーンプロセスの改善・改革による価値創造や経営方針を日々の仕事に浸透させられる仕組みや仕掛けづくり、グループ全体としてのシナジー効果の最大化、グループ会社間の課題を支援・解決する横断機能の強化等について、その成果(効果)と課題解決へのプロセスを発表しました。

「Breakthrough-情熱・挑戦-」のスローガンのもと、全ての従業員が自らの仕事について経営基本理念、経営方針の実践を意識し、あるべき姿に向かって成果に結びつけることを目指しています。



次世代リーダーの育成

グローバルな変化に常に挑戦的に取り組むリーダーの育成を目指してUEP(ULVAC Executive Program)を開催し、国内外のグループ会社も含めて選抜されたメンバーが半年間にわたって同プログラムを受講しています。若手リーダー向けの教育プログラムであるULP(ULVAC Leadership Program)とあわせ、次世代・次々世代リーダーの育成に注力していきます。

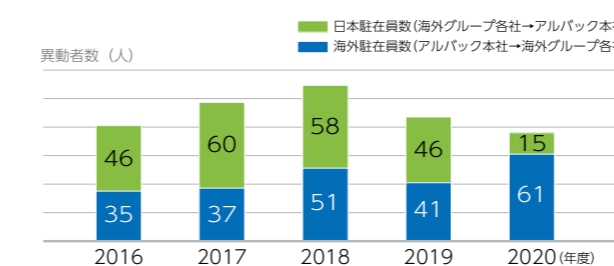
グループ横断の教育・研修

新入社員導入教育に始まり、入社3年目教育等の各階層別教育を実施してきましたが、これらを含めた教育体系の再構築に取り組みしました。2020年度より将来を担う従業員に対し段階的に専門能力を強化するため、生産教育センター・管理系教育センターを設置し、「生産教育」及び「管理系教育」の体系による基礎知識の確実な習得を目指しています。また、国内外のグループ会社の従業員向けには、ULVACの歴史・文化・経営戦略等を体系的に学べるコース等も設定し、グローバルな人事交流を進めます。

人財ローテーション

前述のダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包含・一体性)を推進する施策として、特に本社と海外グループ会社の人財ローテーションを積極的に進めています。また、外部企業への出向・外部企業からの出向受入も積極的に推進することで、人財の活性化・人的ネットワークの構築を図るとともに、技術交流を通じたイノベーションの実現に期待しています。

本社とグループ会社間の人財ローテーション実績



※2020年度は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、海外からの新規入国に制限があり、日本駐在員数が減少しました。

e-Learning システム ULVAC Academy Portal

2016年に運用を開始し、現在、コロナ禍で学び方が大きく変化している中、「いつ、何を優先して」学べば良いのか、一人ひとりの状況や希望に沿った教育をストーリーとして提供し、いつでもどこでも学ぶことができるデータベースとしての環境も整備、自ら学ぶとする気運を高めています。約6,000人の社員が登録・利用し、日英簡繁韓の5言語に対応、およそ1,700のコンテンツを公開し活用しています。

主なコンテンツ

- 社長メッセージ ● 異文化理解
- 社内セミナー・オンライン講義動画
- 開発、技術、設計及び製造等の技術教育
- サービス安全教育、製品安全基礎教育等の現場必須教育
- コンプライアンス教育や情報セキュリティ、安全保障貿易管理等の全社必須教育

働きやすい環境づくり

従業員がそれぞれに強みを発揮し、生産性を高め、創造性を発揮できる職場環境づくり、多様な人財がライフステージ等の影響を最小限に抑え、より一層活躍して成果を出せるような環境・制度の推進を行っています。

柔軟に働ける体制の整備

時差出勤制度やフレックス制度を取り入れています。また2020年より「時間単位の年次有給休暇制度」を導入し、多くの従業員が利用しています。年次有給休暇の平均取得日数は12.0日でした。また、時短勤務の導入やサテライトオフィスの設置等も行っています。

人財の定着と技術の伝承

技術革新は、これまでの技術の蓄積、新たな知見、そして創造力が相まって生まれるものと考えています。そのため、当社では人財育成と従業員の定着、技術伝承を重視しています。たとえば、入社半年後に本人と上司にアンケートを実施し、ギャップが生じている場合には早期にフォローを行っています。

また定年退職後にはエルダー社員制度(再雇用制度)が定着しており、更にエルダー社員65才定年退職後のエルダー特別社員制度を設け、経験のある社員が力を発揮できる場を作るとともに次世代に技術の伝承を行っています。

女性の活躍

ULVACにおいて多様な人財が能力を発揮し、成長できる環境を目指す中で、女性の活躍は課題のひとつであると考えています。女性活躍推進の活動を展開するプロジェクトを立ち上げ

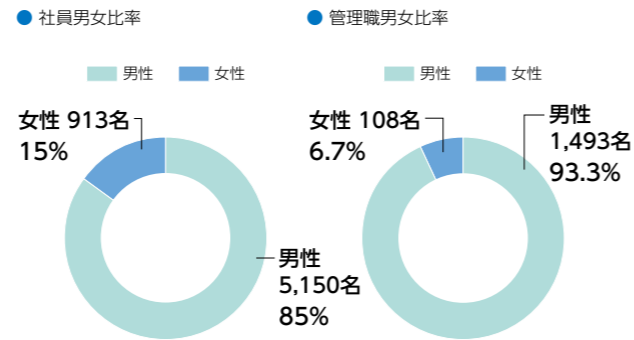
人財(続き)

他、経営層と女性従業員との懇話会を開催する等の取り組みを進めています。

障がい者雇用

新規雇用を積極的に行っており、様々な障がいがある方が活躍しています。自身の成長と事業への貢献を目指し、経験を積み重ね職場の「なくてはならない存在」となっています。入社後も就労支援機関との連携、定期面談の実施、受入れ部署の支援や就業環境の改善等、職場定着に向けて障がいの特性に合わせたフォローアップを行っています。この他、地域の教育機関から障がいのある生徒の職場実習も受け入れています。

人事データ



健康経営の推進

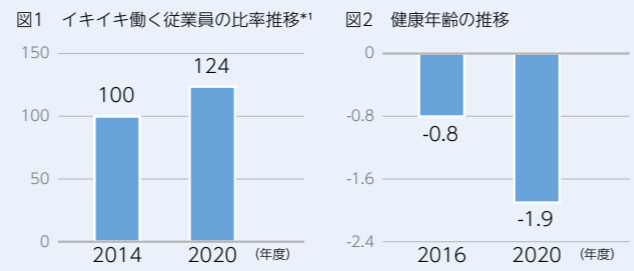
従業員一人ひとりが心身ともに健康で活気に満ち、自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりを更に進展させていくことは、ULVACの今後の発展においても重要です。ULVACでは、社長、健康推進責任者の役員、総務部長、人事部長、産業医、保健師らが一体となって健康経営活動を推進しています。法令に基づいた健康診断やストレスチェック、長時間労働者に対する産業医による面接指導に加え、Wellness向上や健康リスク低減等、総合的な健康度向上の取り組みを進めています。

重点活動①「Wellness向上」

「2020年度までにイキイキ働く従業員が2014年度比で20%増になる」ことをWellness向上の目標として、2020年度からは「身体」「情動」「思考」「精神性」の状態を高める習慣形成を目指す「レジリエンスプログラム」をトップ層へ導入しました。また、「環境変化によるストレスへの心身の対処・習慣促進」等の情報を社員に配信し、新型コロナウイルス感染症流行下でのWellness向上のサポートを行いました。これらの活動の結果、2014年度に比べイキイキ働く従業員の比率*1が増加しています(図1)。今後は、アルバックグループ一体となってワークエンゲージメントを高める施策を中心に展開します。

重点活動②「健康リスク低減」

「2020年度までに健康年齢*2と実年齢との差が-3.0歳になる」ことを、健康リスク低減の目標としてきました。生活習慣改善支援として、「長時間労働教育、栄養教育、女性の健康、健康診断前教育」等のオンライン教育、ヘルスケアプラットフォームPepUpを活用したウォーキング企画等を全従業員へ展開しています。これらの施策の効果もあり、従業員の健康年齢は徐々に改善しています(図2)。今後も、健康年齢を下げるための施策を展開します。



*1 健康診断申込時に各従業員が回答した調査で、仕事への活力項目5項目5段階評価で「5.とてもそう思う」と回答した社員の割合の全項目平均。2014年度を100とした比率
*2 約160万人分の健診データと医療費をもとにJMDC社が開発した指標。アルバックでは2016年度より測定開始。

これらの施策を進めた結果、株式会社アルバックは経済産業省が主導する「健康経営優良法人(ホワイト500)」、アルバック販売株式会社とアルバック健康保険組合は「健康経営優良法人(ブライト500)」またアルバックテクノ株式会社・アルバックファイ株式会社・タイゴールド株式会社・株式会社REJは「健康経営優良法人」に認定されました。今後も社員の健康維持や増進に向け、様々な取り組みを国内グループ内で展開していきます。



労働安全衛生

「安全第一」を企業経営の基本理念とし、顧客に利用していただく様々な製品やサービスの安全と、私たち自身が明るく元気に働くことのできる活気ある職場づくりを、リスクアセスメントを中心とした安全管理システム(OSHMS)の運用によって目指していきます。

労働安全衛生に関する考え方

開発・製造・輸送・据付・メンテナンスをはじめとする各種の業務遂行にあたり、経営層から現場担当者まであらゆる人が安全を最優先して積極的かつ継続的な改善に努め、関わるすべての人々の安全と健康的な労働環境の維持向上に努めます。

安全管理システム(OSHMS) 安全衛生基本方針

1. 法令・規定の遵守、リスクアセスメントの実施

労働安全衛生関係法令、及びアルバック安全管理システム(OSHMS)に基づく労働安全衛生関係規程を遵守し、リスクアセスメントを実施することにより、全従業員の協力の下に安全衛生活動を実施します。

2. アルバック製品の安全確保

アルバック安全設計基準を遵守し、製品のリスクアセスメントを実施することにより、安全なアルバック製品・サービスをユーザーに提供します。

3. 労働安全衛生・製品安全に関する計画的な教育

全従業員、協会社員に対しアルバック安全管理システム(OSHMS)に基づいた労働安全衛生教育を計画的に実施し、またアルバック製品のユーザーに対し製品安全教育を計画的に実施します。

4. メンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアを推進し、健康で活気のある職場を作ります。

5. アルバックグループのグローバル展開

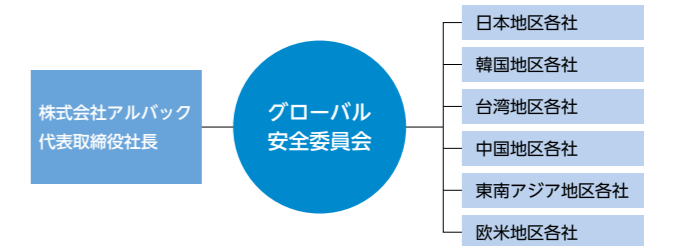
グローバル安全委員会による安全衛生推進活動を通じて、アルバックグループ全体の快適な作業環境の形成を図り、事業の繁栄に貢献します。

無災害の継続に向けて

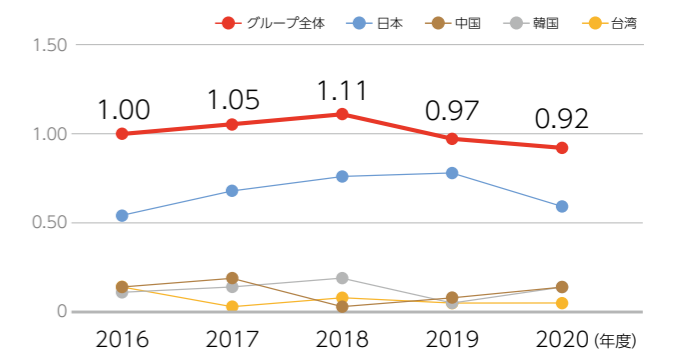
顧客と従業員の安全と健康の実現のために、グローバル安全委員会を定期的に開催し、グループ全社が一体となって安全衛生活動を推進しています。また、各社の安全担当者ネットワークを構築し、法改正をはじめとした安全情報や有効な事故防止対策について、速やかに共有、審議、展開を行っています。

各社においてはOSHMSを運用し、社長等によるマネジメントレビュー、従業員一人ひとりによるリスクアセスメント等を通じ、全社員が安全衛生活動に取り組んでいます。例えば、近年、法改正が活発に行われる等、化学物質の危険有害性が重要視されていますが、作業計画段階で、搬入から保管、廃棄に至るまで、リスクを抽出し、安全面を強化しています。

安全管理体制



労働災害発生率の推移



※このグラフは、各年度における労働災害発生件数の割合を、2016年度(2017年6月時点)を1.00として表したものです。種々の安全活動にて事故を未然に防止し、少ない発生件数を維持しています。